

日本における正規・非正規雇用者格差の道德性について

——分配的正義の観点からの一考察——

大 澤 津

本稿の問いと目的

- 一 正規雇用者の労働利益——法・制度的背景
- 二 連帶義務と一般義務——分配的異論
- 三 日本における労働者の利益保障——連帶義務による正当化の是非
おわりに

本稿の問いと目的

現代日本社会において、多くの人々にとって市場での労働活動は生活をする上で欠かせないものである。人々
はここから、生活の原資となる賃金や様々なサービスを受け取るからである。しかし、何を労働から受け取るこ
とができるかは、労働者としての地位、つまり正規雇用か非正規雇用かによって全く変わってしまうことが、い

わゆる格差問題として社会問題となっている。つまり、正規雇用者は月給、社会保険等に関わる法定福利、また諸手当等の法定外福利を受け取る一方で、非正規雇用の地位にある者は、たとえ同一の労働を行っていたとしても、時給を受け取り、法定福利・法定外福利ともにほとんど受け取ることができないことが多い。そして後者は貧困に墮してしまう。

本稿は、この差を生み出す賃金とサービスの分配のあり方の是非をめぐって、その道徳的争点を、分析的理論論での分配的正義をめぐる義務論の観点から考察し、一応の結論を出すことを目的とする。日本社会に特徴的に生じた雇用者間格差問題の理解に、この観点は非常に有益であるにもかかわらず、ここから考察を加えた先行研究はほとんどなく、本稿の意義はこの空白を埋めることにある⁽²⁾。なお、本稿はこのようなものとして、理論や概念自体の分析的構築を中心の課題とはせず、現実問題の道徳的理解の深化を目指すものである。

具体的に本稿が考察するのは、正規雇用者が彼らの企業正規メンバーシップに基づいて、非正規雇用者に対して排他的に様々な利益を得るとき、このような利益は道徳的に正当化可能であるのか、という問いである。日本では、労働法・制度を背景に、企業は、正規従業員という身分を有するものが勤労と引き換えに生活全体の保障を与えられる、相互扶助共同体として機能してきた。ここでは、一企業における正規雇用者間での利益の分けあい行為を、事業における協働を通じた生活の助けあいの義務の履行と考える余地がある。そこで本稿は、このような道徳的義務を連帯義務 (associative duty) としてとらえ、正規雇用者間での利益相互供与について、この道徳的義務が成立するかを考察する。連帯義務とは、家族・友人など、ある人々の集団の関係性を道徳的に特別に重要にするような、何らかの関係する財の分配をめぐる利益相互供与の義務である。この義務がもし成立するならば、一企業における正規雇用者間の関係は、それ自体として道徳的に価値あるものであり、義務として排他的に彼らの間のみで利益を相互提供しあうことが、そのような関係性の成立に欠かせないものである。この利益

相互供与は道德的に要請されるのだ、というる。

このような連帶義務による正規雇用者間での利益分配の正当化に対して、本稿は次の疑問を呈する。第一に、労働から得られる利益のベースラインについて、何らかの社会全体での保障がなければ、正規雇用者間での上述のような相互義務は成立しえないのではないかという疑問である。これは分配的正義の観点からの疑問であり、社会における利益の分配において不平等がなぜ許されるのかを問い、その道德的問題点を指摘する。この疑問には当然、分配からは独立した、関係性そのものの道德的価値からの反論がありうるだろう。そこで、第二に、正規雇用者間で排他的に相互供与されるような利益から排他性を取り去ったとしても、そのことは正規雇用者間の関係性に道德的に質的な変化をもたらさないのではないかという疑問を提示する。そうであれば、関係の道德的重要性に基づいて、先の正規雇用者間の利益相互供与の義務を正当化することは難しいだろう。本稿では、これらの疑問点から、正規雇用者間での排他的な利益相互供与を連帶義務によつて正当化することは困難であることが示される。

論議の順序としては、本稿はまず、正規雇用の利益の道德的性格を理解するためにその労働法・制度的背景を確認し、その上で連帶義務などの分析概念を導入し、続いてその利益が連帶義務の観点から正当化可能であるか検証を行う。

本稿では、分析を容易にするため、全ての労働者について生活を支えることを目的として労働市場に参入するものとし、その上で労働者を月給および法定福利・法定外福利双方を得ている正規雇用者と、時給のみを得て福利を得ることのない非正規雇用者の二クラスから構成されると想定する。そして、正規雇用者は非正規雇用者に対して、月給制と時給制の差の利益および福利厚生を排他的に得ているとし、論議を単純化する。このような問題の定式化には、非正規雇用者の性格や、正規雇用者が非正規雇用者に対して排他的に得ている利益が現実には

多種多様にわたり、その排他性の度合いも異なることが問題となる。⁽⁴⁾つまり、副収入目的の非正規雇用者や福利厚生を受け取っていない企業正社員がいること、また雇用保険には非正規労働者でも週二〇時間・三十一日以上勤務していれば加入できることを考えれば、正規雇用者と非正規雇用者の労働利得の差の道徳的意味を上述の前提で考えることは実態と乖離している。しかし、本稿が展開する、連帯義務として排他的利益相互供与が正当化しうるのか、という問題の分析枠組み自体は、この単純化に当てはまらないケースでも、メンバーシップに基づいて何らかの排他的労働利益を得る労働者グループについて適用可能である。つまり、論議の単純化は労働利益の分配において何が道徳的争点になるかを明らかにする上で、十分に役に立つと考えられ、その限りにおいて正当化されうる。また、本稿では紙幅の関係上、自営業者や失業者を含めたより複雑なケースやベーシック・インカムが導入されたケースは、重要であるにもかかわらず扱わないことに注意されたい。

一 正規雇用者の労働利益——法・制度的背景

正規雇用者が現在得ている労働利益の道徳的性格を理解するために、まず諸利益の分配の枠組みを作っている労働法や社会制度的背景を簡単に確認する。

労働利益分配を大きく左右するものは雇用関係である。これはまず、私的所有権の保護、契約自由の原則、過失賠償責任の三原則を前提として民法が規定するところである。しかし、憲法は国民に最低限度の文化的生活を営む権利を認めているにもかかわらず、民法の規定のみでは市場経済において、労使が対等でない状況で労働者に著しく不利な契約が行われる可能性がある。そこで、民法の規定は労働法の規定によって補われ、労働者が「人たるに値する生活」(労働基準法)を営むことができる利益を労働によって確保できるよう、配慮されること

となる。⁽⁵⁾

労働法が作り上げる賃金や福利などの利益分配の制度的枠組みは極めて複雑であるが、先に述べた単純化を前提として、労働者が労働から得る利益の不平等の道徳的性格を理解するのに重要な労働法・制度に関わる部分は以下の三点である。⁽⁶⁾これらは、正規雇用者が企業メンバーシップを基として、非正規雇用者に対して排他的な諸利益を得ることを可能にしてきた。

(1) 長期契約と身分保障

労働者が賃金をはじめとする諸利益を得ることの基となる労働契約については、日本で典型とされてきた雇用形態では、新卒一括採用による期間の定めなき雇用契約が締結され、定年まで雇用関係が維持される点が特徴である。この雇用形態では、雇用契約の内容としての職務は特に定められておらず、各被用者は定期的な人事異動を経てオールラウンドな能力を、企業内での教育・訓練を通して身に付けていくこととなる（菅野二〇〇四：二一三、濱口二〇〇九：一一六）。つまり、就職以前に身に着けた能力や適性に基づいて職務内容を契約時に規定するのではなく、企業との極めて長期にわたる、労働力の涵養と発揮を内容とする一種の身分保全契約を結ぶことが実質上の雇用契約の中身となってきたのである。次の指摘は重要である。

大・中企業の長期雇用システム下にある正規従業員の労働契約関係に着目すると、労働契約は、労働義務と報酬支払義務が交換関係にある債権契約というよりは、企業という組織体の中で正社員という身分を設定する契約という色彩が強かった。⁽⁷⁾〔中略〕ここでは、企業は包括的人事権によって従業員のキャリアの発展を引き受けると共に、幅広い福利厚生によって職業生涯にわたって生活全般の面倒を見る。他方、従業員は、長時間の残業や広範な転勤・出向などによつ

て全生活をかけたような献身を期待される。すなわち、長期雇用システムの雇用関係は、組織体の中での丸抱え的身分を設定し、双方がそれに拘束される包括的契約関係であった。(菅野二〇〇四・五二一五三)

このように、日本においては社会的・生活的な包括的身分保障としての労働契約のあり方が存在しており、このような契約の恩恵を受ける者に身分保障にふさわしい高い賃金と様々な福利厚生を与えてきたのである。

(2) 企業別組合と共通利益

労働者の諸利益の確保において重大な役割を果たすのが、労働者を代表するものとしての組合である。日本においては、組合の中心的な活動場所は産業ごとではなく企業ごとに設けられ、その企業の従業員の諸利益を確保する。これは欧州においては産業別に組合が組織され、全国レベルで産業ごとに労働者の諸利益を保全しようとするのとは対照的である。⁽⁷⁾つまり、日本において組合とは一企業の「内部労働市場のなかで利害を共通にする正規従業員集団がその利益(雇用、労働条件、福利厚生)を推進する目的で組織する団体」(菅野二〇〇四・四四)として機能してきた。このことが、労働者全体の利益保障の促進とともに、企業が正規雇用者としての地位を持つ者の共通利益者集団となることを助けてきた面がある。

(3) 解雇要件における正社員の優遇

企業は業績不振等を理由として整理解雇を行う必要に迫られることがあるが、民法は解雇自由の原則を定め(第六二七条)、労働基準法もこれを禁止してはいない。しかし、実際には判例によって確立された解雇権濫用法理は解雇を厳しく制限するものである。解雇権濫用法理によれば、権利濫用法理に基づき、「客観的に合理的理

由のない解雇」と「社会通念上相当としては認し得ない解雇」は無効である（菅野二〇〇四・六五―六六⁽⁸⁾）。より具体的には、整理解雇の四要件が挙げられる。つまり、整理解雇を行うには、①整理解雇による人員削減が不可避であり、②解雇を回避する努力が十分に行われ、③適切な方法で解雇される者が選定され、④その実施において適切な説明と協議がなされている、の四要件を満たさねばならない（菅野二〇〇四・七二、濱口二〇〇九・五三）。ここで注目すべきは、第二要件において、正社員の解雇が正当なものとなるには、まず非正規雇用者を解雇するという経営上の努力がなされなくてはならないとされていることである（濱口二〇〇九・五四―五五、八代二〇〇四・二三三）。解雇権濫用法理、また整理解雇四要件自体は労働者の利益を守るために成立したものであるが、企業メンバーシップに基づく労働者利益の保障という日本の社会システムを背景に、非正規のメンバーシップしか持たない従業員はその利益保護の対象から外れてしまった⁽⁹⁾。

以上のような労働者の利益保障のあり方をまとめると、次のようになる。すなわち、日本では憲法第二五条と第二七条を背景に、国民には福祉および勤労の権利があるとされ、その上で労働を通じて人々が社会に参画する際には、労働者の利益が十分に保障されることが期待されている。その結果、様々な労働法・制度によってこれが図られる。しかしこの利益の保障は、企業単位の正規雇用者としてのメンバーシップに基づく保障を主とするものとして構成されており、企業を離れて個人単位で保障されるものではない。つまり労働者の利益とは、あくまで共通の利害関係を持つ従業員集団としての企業単位で保障されるものである⁽¹⁰⁾。

ここで、労働者の利益保障は、企業集団への所属および貢献と表裏一体であり、賃金や様々な福利によって構成される労働者の利益は、正社員たるメンバーシップを有する従業員が自身の属する企業の維持・発展への努力を通じて互いに与えあっているものである。つまり、企業は正規従業員の利益のために経営がなされる「従業

員・労働者管理企業」の色彩が強い(今井・小宮一九八九:一六一―一七)。そこで結局、労働者の利益保障の正当化根拠も社会全体の努力というよりは、利害を共にする従業員あがりの管理職と従業員を含めた企業メンバー全体の努力であり、労使協調の賜物ということになる(参照、菅野二〇〇四:三―四)。

ここでは、勤労は、企業共同体における成員全体の利益増進のための相互扶助義務の履行と考えられ、彼らの間には道徳的な共同体的連帯意識——勤労エートスとしての愛社精神のようなもの——が生まれうる。

他方で、このような労働者の利益保障のあり方は、企業の正規従業員としてのメンバーシップを得ることができなかった者にとっては、利益保障からの排除を意味する。ここに現在の労働者間の不平等についての批判が起きる。そこで、果たして正規雇用者間での排他的な利益相互供与が道徳的に正当化可能なかを考察することが必要になるが、この問題を政治理論の観点から考える有益な分析枠組みがある。次節でこの枠組みを導入し、問題の争点の明確化を図り、考察を進めることとする。

二 連帯義務と一般義務——分配的異論

日本の労働者利益保障を政治理論の観点から分析し、その問題点を理解するには、連帯義務と一般義務の概念を導入することが有効である。この問題の文脈で問われているのは人々の平等な取り扱いであり、ある社会制度(ここでは労働に関する諸制度)がある人々に有利／不利に働くのはなぜ許されるのか、ということに他ならない。つまり、この争点の問題化を可能にしているのは、社会において人々は平等な人生計画追求の見込みを持つべきであり、それが実現されない場合には、何らかの正当化が必要とされる(Cf. Rawls 1971)という、社会レベルでの平等主義へのコミットメントなのである。そして、この平等主義へのコミットメントから、社会における集団

内での排他的利益分配の正当性を考察するために役立つ分析枠組みが、連帯義務／一般義務の区分である。連帯義務とは、ある特定の集団に所属することによって、そのメンバーシップに基づいて、外部者よりも内部者に優先的に利益を相互に与えあうことを内容とする義務である。他方で、一般義務とは、そのようなメンバーシップによらず、人間一般に対して利益を与えあうことを命じる義務である。そして、この両者の関係の考察を通じて、社会における適切な利益分配のあり方が考察されることとなる。

平等主義へのコミットメントから社会分配の問題を考える諸理論はロールズ、ドゥオーキン、ヌスバウムらの議論に代表されるように数多くあるが、この連帯義務／一般義務の分析枠組みは、これらに比して次のようなメリットを持っている。つまり、各個人を道德的に平等な自由を持つものと表象した上で、各個人の社会的協働から得るべき利益、一般を定める包括的分配論に比して、この分析枠組みのメリットは、人々の集団での道德的動機を基とした利益の囲い込みの問題をより鮮明に争点化することができる点にある。換言すれば、包括的分配論が各個人が社会協働から期待してよい利益一般を定め、それによって道德的に適切な、集団での利益囲い込みやその中での利益分配に関するあり方の外、枠を間接的に定めるのに対して、連帯義務／一般義務の枠組みは、まず集団による利益囲い込みとその中での利益分配をそれ自体で成立している道德的義務としてとらえた上で、その道德的義務を前提とした上でそれが許される限界を直接に定めようとするのである。そして、この観点から考察することによって、平等主義へのコミットメントを前提とすれば、日本の正規・非正規雇用のあり方の何が問題であるのか、ということについて、その問題の構造がより明確になるのである。⁽¹⁾

以下、連帯義務／一般義務の内容を概説し、論議の争点を明らかにした上で、日本の文脈への応用を試みる。

(1) 連帯義務

連帯義務とは、「我々がある重要な類の交流を持つまたはある重要な類の関係にある特定の人々に対してだけ持つ」(Scheffer 2001: 49) 義務であり、その内容は何らかの積極的な利益の供与である (Scheffer 2001: 51)。そのような義務を考へうる重要な関係は無数にあるが、ここでいう特定の重要な関係というものは、家族や友人関係などに加え、学校や会社の同僚関係といった、何らかの社会制度を背景として構築されているものも含む (Seglow 2010: 57-58)。

このような連帯義務は、道徳的に重要な関係性の構築と維持へと向けられている。シェフラーによれば、ある人々と道徳的に重要な関係性を持つことは、この関係性の重要性を理由として、その関係性の構成要素である義務に基づく利益付与の責任を引き受けることに他ならない (Scheffer 2001: 101-104)。例えば、高齢者は社会に多くいるが、我々は自分の年老いた両親との親子関係というものを道徳的に極めて重要と考へており、そしてそれ故に彼らに対して我々にはケアを与える義務がある、と考へているとしよう。ここで、連帯義務の観点からは、親子関係をこのような仕方では道徳的に価値あるものとするとは、すなわち、この重要な関係の構築・維持を理由として、ケアを年老いた両親に与える義務を引き受けることに他ならない。つまり、ある人々との重要な関係性というものが、その構成的要素としての利益付与の義務を持つ理由となるのであり、このような義務は重要と考へられる関係性の構築・維持へと向けられている。連帯義務とは、結局、我々が社会において道徳的に重要と考へる関係性の構成的要素として、その構築と維持のために設定し引き受ける利益供与義務なのである。よって、ある利益付与について連帯義務が成立するか否かは、本当にその道徳的に重要な関係性を構築・維持するために我々がその利益付与を必要とするのかによる、と考へられる。

連帯義務の内容である利益は、その関係がどのような利益を含むのかによって異なるため、この概念から直接

に特定できるものではない。しかし、ここで重要なことは、その利益がどんなものであれ、連帯義務によって利益付与を基礎づけた場合、この義務がその利益付与に当たって、部内者と部外者の排他的優先順位付け、つまり線引きを行うことである (Schaffer 2001: 53)。右の例で言えば、我々は自分の両親に連帯義務の履行としてケアの優先的付与を行うことによって、他の高齢者には排他的に振舞う。そうでなければ、我々と両親の関係の重要性は我々と他の高齢者との関係性のそれと区別できず、何ら特別なものはされえない⁽¹³⁾。このように連帯義務は、何らかの特別に重要な道德的関係性の構築を目的とした優先的・排他的な利益付与を命ずることになる。

(2) 一般義務

連帯義務との対比のコンテキストでの一般義務とは、人間が人間として平等相互に持つ何らかの利益付与に関する義務である (Schaffer 2001: 49, 56, 83)。例えば、自分に重大な不利益とならない限り限り瀕死の人を助けなければならぬとする義務は、誰にでも妥当する一般義務である。連帯義務と同様、その内容はこの概念によりあらかじめ決まっているわけではなく、いろいろな立場がありうる。

だが、この概念の導入において注目すべきことは、一般義務が平等主義的な義務であるので、人々が何らかの扶助の義務を相互に負っていると考えられる場合、その当事者とされる者の範囲の見直しを迫ることであり、連帯義務に対する反論となることである。つまり、先述の連帯義務によって相互扶助の義務を基礎づける場合、そこではその利益供与について、当事者間で互いに排他的な優先性を与えてよいとされる。しかし、一般義務はこの優先性付与について、当事者以外の人間に対する平等な配慮の観点から見直しを迫り、少なくとも正当化を迫るものである。

ここで現れるのが、分配的異論 (distributive objection) である。分配的異論とは、「連帯義務を生じると考え

られるようなグループや関係の参加者でない人々 (individuals) のための反論」(Scheffler 2001: 56) であり、連帯義務がその当事者に「理にかなわないかもしれない利益」(Scheffler 2001: 56) を与えるのではないかという疑義を呈する。

例えばここに、A・B・Cの三人がいるとする。いま三人の間に何ら特別な関係がないならば、三者の間に妥当するのは一般義務のみである。しかしここでAとBが二人に何らかの利益をもたらす道徳的に重要な関係に入り、さらにこのことによって優先的な利益付与の責任を互いに負うこととなり、連帯義務が成立したとしよう。いまや、連帯義務により、関連する利益に対するCの道徳的要求がA・Bに対して持つ重要性は、(1) Cの道徳的要求がA・Bに対して以前持っていた重要性、(2) AとBの間での道徳的要求の現在の重要性、(3) (CがAとBの利益よりも優先性を与えるべき特別な関係に入る他の仲間を持たないならば) AとBの道徳的要求がCに対して持つ現在の重要性、の三点につき相対的に小さい (Scheffler 2001: 56-57)。AとBは関係に含まれる利益に加えて、その優先的な獲得の保障という更なる利益を得ているのに対し、この優先性を伴う利益供与の相互責任関係から排除されたCはいわば一人負け状態であり、このような状況を生み出した連帯義務に対しては、各人の状況への平等な顧慮を要求する一般義務の観点からはその効力の正当性に対し、疑問を呈しうる。なぜCが、AとBの優先的利益相互供与を保障する義務によって、このような不利な状況に置かれなくてはならないのだろうか。シェフラーによれば、分配的異論の定式は次のように提示できる。先述の通り、連帯義務を相互に負う者は互いに、利益付与の責任をその関係性に入らないものに対して優先的・排他的に負うが、

このような責任は、利益を与えてくれるグループや関係への参加によってすでに利益を得ている人々に更なる利益を与える (中略) このことは、これらの付加的な利益の提供が、利益を与えてくれるグループや関係の参加者でないことを

原因としてであれ、他の何らかの資源をほとんど持たないことを原因としてであれ、乏しい人々の不利益に働くなら、常に正当化できない。(Scheffler 2001: 85)

つまり、分配的異論の焦点は、関係性の中に含まれる利益そのものというよりは、その優先的・排他的分配を可能にするような利益付与の責任の分配の仕方にある。連帯義務とそこから生じる様々な利益の優先的分配は、それ自体として関係性の道德的価値の観点からは独立した、全ての人への平等な顧慮を前提とする正当化を要するのである。

分配的異論については、たとえ連帯義務があったとしても、実際の利益分配のパタンにはさほど影響を与えないという、異論それ自体を疑問視する反論もなされている⁽¹⁴⁾。しかし、分配的異論が提起する、道德的義務としての集団内での排他的利益分配と全ての人への平等な顧慮の相克関係という視点自体は、平等主義的な分配的正義論にとって先に述べたようにメリットのある考察を許すものであり、シェフラーの問題提起を受けて、社会分配に関する考察を深めようとする一連の論議が行われている。

争点は、結局、一般義務を前提とした上で、連帯義務による利益分配が道德的に許されるのか、ということである。そこで、この異論を受け、多くの論者は連帯義務がもたらす分配状況の問題含みの帰結を認めた上で、それでもなお、連帯義務による利益の優先的・排他的相互供与はそれ自体として重要であること、また、分配状況の決定に際して適切な位置を占めることができることを論証しようとする。これらの論者の見解を大別すれば次のようになる。

第一に、連帯義務が成立することを可能にする一般義務の実現状況があることを提示して、連帯義務もまた一般義務とともに、適正な分配の決定要因であることを示そうとする見解がある。例えば、トマス・ボツゲによれ

ば、我々が全ての人に対して持つている道徳的責任が満たされることを不可欠の前提とした上で、連帯義務はどのような普遍的な道徳的責任を減らすことはできないが、重要な関係において期待されている道徳的責任を増やすことはできる、と述べている (Pogge 2002: 90-91)。つまり、一般義務を前提とした全ての人の間での何らかの利益相互付与のベースラインがあり、それが満たされたことを前提とすれば、連帯義務は付加的な (additional) ものとして利益分配を決定する適切な要因になりえるのである、とする見解である (Cf. Lazar 2009: 95, Seglow 2010: 65)。この見解によれば、一般義務と連帯義務は相容れないのではなく、むしろ一般義務は連帯義務が適切に成立するための根拠を与えている。

第二に、何らかの道徳的に重要な関係性が成立するために連帯義務の履行としての排他的利益相互供与が不可欠なのであれば、分配的異論は連帯義務を直ちに無効化できないとする見解がある。つまり、連帯義務に見られる偏向性 (partiality) は、平等な顧慮という一般義務の命ずるところとは相容れないが、それには何らかの内在的正当性があるとするのである (Cf. Brink 2001: 164-169, Lazar 2009: 92, 2010, Seglow 2010: 72)。この議論では、連帯義務は道徳的決定を下す際の一応の (prima facie) 理由として機能するにとどまると考えられる。そして、一般義務を含めた道徳性全体 (all things considered) の問題になったときには、連帯義務による道徳的要求が最終的に他の道徳的要求によって乗り越えられ、その限りにおいて無力化させられる可能性を認め、またその逆も認める (Cf. Brink 2001: 169-172, Lazar 2009: 93)。だが、たとえ連帯義務が最終的な道徳的要求を決めるわけではないにしても、道徳的に重要な関係性を支える連帯義務がなくなるわけではないのである (Seglow 2010: 70)。つまり、この反論によれば、連帯義務にはある分配のボタンを決める際に考慮されるべき理由としての適切な機能があるのである。そして、連帯義務はその限りにおいてはやはり考慮されねばならず、ある重要な社会関係の構築・維持のために義務として排他的利益相互供与が要求されること、つまり連帯義務が真に成立することを示す

ことは、社会分配決定に際して必要な有意味な道德的主張となるのである。

以上の論議より、分配的異論に抗して、(1) 実際の連帯義務に基づく分配が正当化されるためには、一般義務に関わる何らかの利益の普遍的分配のベースラインが満たされること、また、(2) 連帯義務による排他的優先性をともなった利益相互供与が道德的に有意義に主張されるには、それが人々の道德的に重要な関係性の成立に必要不可欠であると示されること、が条件として必要であることがわかる。もちろんこれらの条件自体も論争的であることは間違いないが、ある連帯義務に基づく当事者間での排他的利益相互供与につき、これらの条件が満たされることを示せるならば、公的論議において最低でも相手の反論を期待できるような、一応の正当性を与えることができる。⁽¹⁵⁾ 次節においては、連帯義務と一般義務の相克関係と分配的異論から導かれたこのような結論を、日本の労働者の利益保障問題に当てはめ、その争点を明らかにし、正規雇用者間の利益相互供与の道德的正当性を考察する。

三 日本における労働者の利益保障——連帯義務による正当化の是非

正規雇用者と非正規雇用者の利益保障のメンバーシップによる差異が果たして道德的に正当化できるものか否か、という問題は、政治理論においては連帯義務と一般義務の相克の問題として扱うことができる。

もし、正規雇用者の利益が正規企業構成員の単なる利己的な動機ではなく、何らかの道德的要求に基づいてい、るというのであれば、先述した労働法・制度の下で生まれた、道德的義務とも考えうる生活の相互扶助と濃厚な共同体意識を背景に、連帯義務にうったえることが有力な選択肢となりうる。すなわち、ある企業に属する正規

雇用者は互いに道徳的に特別に重要な関係に立っており、そしてその関係性の成立のためには連帯義務の履行が欠かしえない、として、ここでその連帯義務の内容を、その企業の正規構成員であることによって得ることのできる生活を支える様々な利益の排他的相互供与であるとすれば、このような利益の供与は道徳的に要請されたものと考えることができるのである。

例えば、住宅手当を例として考えれば次のようになる。⁽¹⁶⁾ 日本の企業は長期にわたる正規従業員の雇用の確保と円滑化のために、住宅手当を支給することが多かった。この住宅手当は企業内でその正規従業員に対して支給されるものであり、受け取る従業員の社会における住居確保を、そうした手当てを受けられない者（例えばフリーターなど）との競争において容易にする。そして、そのことによって非正規雇用の立場は住居市場において相対的に悪化する。このような住宅手当を支給すること、また支給されることの正当化をするためには、住宅手当の企業を通じた相互供与が、その企業の正規従業員間の道徳的に重要な関係の構築と維持に必要なのだ、ということが示されればよい。

では、そのような一企業における正規雇用者同士の道徳的に重要な関係というのは、どのようなものなのでしょうか。これについては様々な立場がありうるが、次の三点からなる道徳的重要性については比較的異論が少ないと思われる。すなわち、正規雇用者間の関係性の道徳的重要性は、第一に、企業目的の達成とその事業の遂行にあつて協働することにある。これは何らかの社会的に有用な、経済的な価値以外の価値を生み出すことに関わっており、さらに人々にいわゆる職業的自己実現を含めた、自分自身の善の観念 (conceptions of the good) に基づく満足感を得る機会を与える。第二に、事業活動の利益の分配によって生活を支えあうことの重要性がある。つまり、企業目的の達成と事業の遂行のための協働は非経済的価値や従業員の主観的満足の他に、市場を通じて経済的価値を生むが、企業の従業員はこれを分けあうことで、自分と被扶養者の生存・生活を成立させている。

第三に、長期にわたる継続的な雇用は、協働の深化や信頼関係の構築によって、金銭的価値には還元しえない、企業や同僚へのコミットメントの価値を与える可能性がある。なお、これ以外の道德的重要性を、例えば宗教的教説などの観点から考えることも可能ではあるが、これらは論争的であるので本稿では考察せず、上記の三点からなるものとどめる。

以上を所与として、連帯義務による正規雇用者間での排他的利益相互供与の正当化とはすなわち、上述の三点からなる道德的重要性を有する正規雇用者間の関係性の構築・維持のために、その構成要素として正規雇用者間での義務としての排他的利益相互供与が要請される、とするのである。しかし、連帯義務による正当化は、先述した分配的異論に対しての二点にわたる十分なレスポンスができるのでなければならない。正規雇用者間の関係する利益相互供与について、これは可能であろうか。

(1) 正規雇用者間の利益相互供与の前提としてのベースラインは満たされているか

ある連帯義務が成立するには、その連帯義務が分配に影響を与える財につき、普遍的ベースラインが満たされなくてはならない、というのが分配的異論に対するレスポンスから導かれる連帯義務の成立要件であった。

しかし、正規雇用者がある企業におけるメンバーシップから得るような利益（賃金＋法定福利＋法定外福利）に対して、このようなベースラインが満たされていると考えることは困難である。これらの利益は生活すること（老後の生活を含めた）自体に関わる財であり、そのベースラインは憲法に保障されるような最低限度の生活に置くことができよう。時給のみで法定福利・法定外福利の恩恵を受けずにいる非正規雇用者には公的な援助も乏しく、そのため非正規雇用者の貧困状況が社会福祉の大問題となってしまうことを考えれば、このようなベースラインが誰に対しても満たされているとはいえない。

例えば、先の住宅手当は正社員が受け取ることでできる法定外福利のうち非常に重要な地位を占める。住宅手当はそれを受け取る者に対し、一戸建ての住宅市場や賃貸市場で適切な住居に対するアクセスを与え、また他の参加者に対する優位を与える。このような住宅手当に相当するものは、非正規雇用者には与えられていない。長期間その企業のために働くのでもなく、雇用人数の調整弁のように解雇されることもある非正規従業員に住宅手当を支給するのは、企業にしてみれば合理的ではない。このような非正規雇用者は安定的な収入源を持たないため、住宅購入のための高額な借入れをすることが難しく、賃貸住宅に暮らすことになる。しかし、賃貸住宅に対する公的な補助は少なく、非正規雇用者は賃貸市場においても極めて不利な状況に置かれることとなる。近年では、このような不遇な立場にある人々がホームレス化してしまうことも珍しくない。つまり、適切な居住環境という最も基礎的で重要な財についてすら、連帯義務が成立することができるようなベースライン・道徳的背景は成立していないのである。

正規雇用者が企業メンバーシップに基づいて排他的に得ることのできるような利益の内容となる多様な財の多くは、公的給付によってそのベースラインとなるものが保障されているわけではない。企業メンバーシップに基づく利益が非正規雇用者に対して排他的である以上、公的なベースラインの保障がないのであれば、それに関して連帯義務が成立する背景的条件がそろっているとはいえない。つまりここでは、分配的異論が成立する可能性が十分にあり、特に住居のような生活に不可欠の財についてベースラインが満たされない事態が想定される現在の状況では、この異論は覆し難い。

(2) 正規雇用者間の利益相互供与は特別な関係を生むか

先述の通り、正規雇用者としての企業メンバーシップに基づいて利益を得ることは、連帯義務としての企業共

団体メンバーの利益相互供与義務の履行の一環であると主張されうる。だが、この義務としての利益相互供与は正規雇用者間の道徳的に重要な関係性を構築・維持するのに不可欠であろうか。

このことを考察するために、正規雇用者間での排他的な利益相互供与のないケースを想定する⁽¹⁸⁾。第一に、同一価値労働・同一賃金原則の導入⁽¹⁹⁾である。ここでは、賃金は職務の生産性に基づいて決定され、被用者の雇用上の身分が影響することはない。第二に、社会保険等の法定福利は雇用形態を問わず一元化され、扶養手当や住宅手当などの生活補助のための給付は公的給付となるものとする。この状況下でも、働き方の多様性に対する市場や労働者のニーズに基づき、正規雇用者と非正規雇用者の双方が存在するが、労働形態の差は現在のような固定身分的性格は持たない。賃金が職務に基づき生活給がないこと、またその裏返しとしての公的な社会保険・セーフティネットと諸手当の充実は労働者が企業間を移動することを容易にし、企業内部・外部の労働市場において労働者の流動性は高く、その結果職務給も企業を越えて産業ごとに一定に近づく。またこのようなセーフティネットの一環として職務訓練も提供されるなら、この傾向性は促進される。結局、企業内における正規・非正規雇用の区別は、山田（二〇〇九・八五―八六）のスキームを用いれば、ある企業の業務遂行に特化した「企業特殊的能力」に長けた正規雇用者などこの企業でも役立つ汎用的「職務特殊的能力」に秀でた非正規雇用者というようにその労働者の持つ能力の特性によって決まる⁽²⁰⁾。そして、職業訓練制度と労働者の流動性の高さから来る職場での正規雇用者としての中途採用の可能性を背景に、各人が特化する能力も固定的ではなく、職業人生において可変的である。

このケースにおいて、正規雇用者同士の関係の道徳的重要性は現在のあり方に比べて何か変質を蒙るだろうか。上記のケースでは雇用労働利益分配のあり方について次のような変化がある。まず、生活を支えあう関係の当事者とその社会ルートの拡大である。従来との関係では市場活動を通じた企業収益から生活給を与えられる者は正

社員に限られ、生活を支えあう関係に入る者は彼らに限られていた。しかし、上のケースでは公的分配のルートを通じて、結局は企業の枠を越えて全ての労働者（及び使用者）が生活を支えあう関係に入ることになる。次に、正規雇用者としての企業メンバーシップの経済的価値の低下である。生活を丸抱えするような包括的身分保障を提供しないのであれば、正規雇用企業メンバーシップが持つ経済的価値はずっと低く、転職の機会費用は少ない。しかし、これらの変化は正規雇用者同士の道徳的関係性を変えてしまうことはない。正規雇用者間の関係の道徳的重要性は、（１）企業目的の達成とその事業の遂行にあつて協働し社会的価値を創造すること、（２）事業活動の利益の分配によつて生活を支えあうこと、（３）そして金銭的価値とは異なる企業に対するコミットメントの価値を与えること、の三局面からなる。

そこで、上述のケースにおいて正規雇用者として雇われた者の関係性がどのようになるのか、考察を加えよう。まず、上のケースにおいて、労働市場における流動性は高まるものの、正規雇用者という枠組み自体は存続することに注意するべきである。正規雇用者はその企業に独特のコア能力を持った集団として存在する。ただ、正規雇用者集団に関してはその経済的価値が低下していること、また入退出が容易になっていることが、変化した事柄である。

さてここで、（１）の関係が変わらないことは明らかである。正規雇用者集団は、その企業体の中核を担うメンバー群として、その企業目的の達成と事業遂行のために不可欠な協力をし、社会的価値を創造している。（２）については、生活を支えあうための利益分配の経路の変化と当事者の拡大はあるが、企業収益から得る賃金が生活の基礎にあり、また企業活動の基幹部分を担う正規雇用者間の協働関係がこの生活を支えあう関係の最も重要で不可欠な基礎であることには変わらない。（３）の長期雇用によるコミットメントの価値についても、期限なき長期にわたる雇用という制度は維持されるので、正規雇用者群に入った者がこれを得られないことはない。正

規雇用者はここから容易に退出することができるし、また経済的なうまい、まゐは少ない。結局、彼らがその企業にとどまる理由には、その企業のコアメンバーであることそれ自体の価値、つまりコミットメントの価値が大きなウエイトを占める。ここで、注目すべきは転職の機会費用の低下である。コミットメントの価値は、正規雇用者であれば誰でも得られるものではなく、正規メンバーシップが保障するのはあくまでそれを得る可能性にとどまる。しかし正規雇用者の転職の機会費用が少なくそれが容易ならば、雇用ミスマッチの解消によってコミットメントの価値へのアクセスは改善される可能性がある。⁽²¹⁾そこで、上のケースはむしろ正規雇用者同士の道德的関係性の(変化ではなく)深化につながる可能性があることになる。⁽²²⁾

結局、上のケースにおいて、正規雇用者の関係性は出入り容易なものとなり、その利益や価値の分配経路、また当事者の範囲には変化があるものの、正規雇用者集団内での相互関係に注目すれば、その道德的関係性は変わらない。そうであれば、現在日本で見るような正規雇用者間の排他的利益相互供与義務の履行は何らかの道德的に重要な関係を構築・維持するために不可欠ではなく、連帯義務は成立しない。つまり、企業の正規メンバーシップに基づく排他的相互扶助の義務関係というものは、我々が重要だと考える企業活動を通じた協働という関係性の成立に不可欠であるような、それ自体として自立した内在的価値を持たないし、また、それがないことは企業活動を通じて我々が築く協働という関係性の道德的価値には影響を及ぼさないのである。

以上を要するに、正規雇用者が排他的に企業から受け取る利益に関しては、それを連帯義務の観点から正当化することは、実際の分配についても道德的主張としての有意味性についても、難しいといわざるをえない。それらの利益の相互供与は、関係する財のベースラインが公的に保障されているわけでもなく、また、連帯義務を真に成立させるような性質のものでもないからである。

おわりに

本稿では、日本において労働法・制度を前提になされる正規雇用者間での企業ごとの様々な利益の排他的相互供与について、それを連帶義務によって正当化できるかを考察した。日本においては、企業メンバーシップに基づく賃金・福利厚生を支給が一つの典型であったが、近年非正規雇用者が増大するに及んで、このことによる労働報酬の差が大きな問題となってきた。本稿はこの問題の争点を、連帶義務と一般義務の相克の問題として整理し、分配的異論に対するレスポンスを正規雇用者間の排他的な利益相互供与が提供しうるかを考察した。そしてその結果は否定的なものであり、一企業における正規雇用者間の利益相互供与は連帶義務を成立させることはできないことを論じた。

誤解を避けるために付言するが、本稿の結論は、正規雇用者が現在得ている利益を、直ちに否定するものではない。労働者の得る適切な利益に関わる道徳性には、生産財の分配状況、生産性の重要性、世代間分配、また責任倫理や機会の公正性など、その他にも考慮に入れられるべきものが数多くある。特に、不平等インセンティブによる生産性向上の重要性は、分配的異論の基礎にある平等主義にコミットする者にも認められることが多い。⁽²³⁾しかし、正規雇用者間の排他的利益相互供与を連帶義務によっては正当化できないということは、正規従業員メンバーシップによる排他的利益分配が典型とされるほどまでに当然のこととされてきた日本においては、その正当性を再考することを迫るものであり、今後の労働政策のあり方をめぐって、規範的論争の一つの参照点になるだろう。

(1) 経済団体連合会二〇一二の二〇一〇年度福利厚生費調査結果による分類では、企業の福利厚生費の内訳には、

- (1) 法定福利費として、健康保険・介護保険・厚生年金保険・雇用保険・労災保険・児童手当拠出金、(2) 法定外福利費として、住宅・持家援助、医療・保健衛生施設運営、ヘルスケアサポート、給食、購買・ショッピング、被服、保険、介護、育児関連、ファミリーサポート、財産形成、通勤バス・駐車場、慶弔金、法定超付加給付、文化・体育・レクリエーション施設・運営、それらの活動への補助、共済会、福利厚生代行サービス費、があげられている。
- (2) もちろん、英米圏の分配論的政治理論が労働の問題を無視してきたわけではなく、特に、ヴァン・パレーズ (Van Parijs 1995) によるベーシック・インカム論議は労働と分配の問題に深く切り込んでいる。また日本への適用も研究されている (例えば立岩・齊藤二〇一〇)。しかし、本稿は彼の扱った、労働は義務であるのか否か、という問題とは関係がなく、全く別の観点から日本の労働者利得の問題を考察する。
- (3) メンバーシップに基づく利益という表現は、濱口二〇〇九による。
- (4) 戸田二〇〇七および松浦二〇〇七を参照。
- (5) 労働は憲法第二七条に定められる国民の義務かつ権利であることに注意。ただし、強制労働は労働基準法第五条によって禁止されている。
- (6) 以下の労働法・政策についての記述は、菅野二〇〇四および濱口二〇〇九による。
- (7) 企業別組合について、詳しくは菅野二〇〇四・二九〇―三一一〇を参照。
- (8) この法理は現在の労働契約法第一条となった。
- (9) 解雇法制度の法学・経済学からのより多面的な考察については、大竹他二〇〇四を参照。
- (10) もちろん、このような労働者の利益保障のあり方は、大企業に典型的に見られるものであり、中小企業では事情は異なってきた。しかし、このような正規雇用者の労働者利益保障のあり方が日本型雇用の典型とされ、労働者の利益確保をめぐる政治的論議はこの典型内で理解された利益を前提とすることが多く、その政治的含意は重大である。
- (11) ただ、付言すれば、当然ながら連帯義務／一般義務の区別を批判することもできるだろう。これらの観点と、ここで論立つ分析枠組みのひとつに過ぎない。例えば、リバタリアンの観点からこの問題を考察することは十分に可能であろうし、共同体論的な観点から連帯義務／一般義務の区別を批判することもできるだろう。これらの観点と、ここで論じられる連帯義務／一般義務の観点を通じた分析がどのように関係するのかが筆者にとってもこれから考察するべき

問題として残される。

(12) シェフラーは重要な関係性の「構築・維持」を理由とする、という表現は用いていない。彼の表現をそのまま引用すれば、*“But to value one’s relationship with another person is to see it as a source of reasons for action of a distinctive kind. It is, in effect, to see oneself as having special responsibilities to the person with whom one has the relationship. Thus, in so far as we have good reasons to value our interpersonal relations, we have good reasons to see ourselves as having special responsibilities”* (Scheffler 2001: 103) である。しかし、*“道德的価値ある関係性に対して特別な責任を果たすことはその道德的価値に構成的であり、かかる責任を果たすこと、つまり義務の履行がなければ成立しないのであるから、やはりこの責任を果たし義務を履行することはこの道德的価値を持つ関係性の構築・維持を理由とするのである。なお、シェフラーの連帯義務の論議は、本人も認めているようにスケッチと概要を描くのみであり (Scheffler 2001: 99)、様々な解釈と異論の余地を残している。しかし本稿では連帯義務の理論の彫琢・批判までは行わない”*。

(13) ここでいう「特別」とは、後述の一般義務を乗り越えることを意味する。

(14) Kolodny 2002. づれに対する反論は、Lazar 2009。

(15) つまり、立証責任 (burden of proof) は相手方の背負うところとなる。

(16) 詳しくは、平山二〇〇九：五〇―五五を参照。

(17) 低所得者の住居事情については、平山二〇〇九：四章を参照。

(18) ここでは、遠藤他二〇〇九、濱口二〇〇九、山田二〇〇九、八代二〇〇九を参照した。

(19) なお、EUでは二〇〇八年に派遣労働者と正規労働者の給与や労働時間などに関わる均等待遇を求める指令を定めている。

(20) ここで注意すべきは、この二つのタイプの業務の双方に「創造的業務」と「定型的業務」(山田二〇〇九：八五)があり、非正規雇用者がより難度の高い創造的業務に従事し正規雇用者より高い賃金を取ることもありうることである。

(21) また、ここでの労働者の高い流動性は、コミットメントの価値の実現を妨げるものではないことに注意。充実し

た社会保障を前提とすれば、転職を迫られるような生活の困窮によって、コミットメントの価値が経済的価値のために犠牲にされなければならないような状況は少ないことが予想される。

(22) 本稿では、正規・非正規雇用者間の経済的財以外の財についての格差の問題は扱わない。しかし、労働者の流動性が高まり、非正規雇用者の正規雇用者への変換が容易になれば、彼らのこの価値へのアクセスは格段に改善されることになり、経済的価値以外の価値の分配においても正規・非正規雇用者間の格差が減少することは注目される。

(23) 例えば、Rawls 1971: 151 を参照。

引用・参考文献

- Brink, D. O. (2001). "Impartiality and Associative Duties," *Utilitas*, 13(2): 152-172.
- Kolodny, N. (2002). "Do Associative Duties Matter?," *The Journal of Political Philosophy*, 10(3): 250-266.
- Lazar, S. (2009). "Debate: Do Associative Duties Really Not Matter?," *The Journal of Political Philosophy*, 17(1): 90-101.
- Lazar, S. (2010). "A Liberal Defence of (Some) Duties to Compatriots," *Journal of Applied Philosophy*, 27(3): 246-257.
- Pogge, T. (2002). "Cosmopolitanism: A Defence," *Critical Review of Social and Political Philosophy*, 5(3): 86-91.
- Rawls, J. (1971). *A Theory of Justice*. Cambridge, Mass.: The Belknap Press of Harvard University Press.
- Scheffler, S. (2001). *Boundaries and Allegiance: Problems of Justice and Responsibility in Liberal Thought*. Oxford: Oxford University Press.
- Seglow, J. (2010). "Associative Duties and Global Justice," *Journal of Moral Philosophy*, 7: 54-73.
- Van Parijs, P. (1995). *Real Freedom for All: What (if anything) can justify capitalism?*. Oxford: Oxford University Press. (後藤玲子・齊藤拓訳『ベーシック・インカムの哲学——すべての人にリアルな自由を』勁草書房、二〇〇九年)
- 今井賢一・小宮隆太郎 (一九八九)「日本企業の特徴」今井賢一・小宮隆太郎 編『日本の企業』三—二六頁 東京大学出版会。

遠藤公嗣他 (二〇〇九) 『労働、社会保障政策の転換を 反貧困への提言』 岩波書店。

大竹文雄他 編 (二〇〇四) 『解雇法制を考える——法学と経済学の視点』 (増補版) 勁草書房。

菅野和夫 (二〇〇四) 『新・雇用法』 (補訂版) 有斐閣。

濱口桂一郎 (二〇〇九) 『新しい労働社会——雇用システムの再構築へ』 岩波書店。

立岩真也・齊藤拓 (二〇一〇) 『ベーシックインカム 分配する最小国家の可能性』 青土社。

戸田典子 (二〇〇七) 『非正規雇用者の増加と社会保障』 『国立国会図書館調査及び立法考査局レファレンス』 平成一九年二月号、二一—四四頁。

(社) 日本経済団体連合会 (二〇一二) 『二〇一〇年度福利厚生費調査結果 (第五五回)』 の概要。

松浦民恵 (二〇〇七) 『非正社員への福利厚生適用に関する一考察』 『季刊家計経済研究』 第七五号、二四—三三頁。

平山洋平 (二〇〇九) 『住宅政策のどこが問題か』 (持家社会) の次を展望する』 光文社。

八代尚宏 (二〇〇四) 『雇用保障についての規制改革』 大竹文雄他 編 『解雇法制を考える——法学と経済学の視点』 (増補版) 二二—二四頁 勁草書房。

八代尚宏 (二〇〇九) 『労働市場改革の経済学 正社員「保護主義」の終わり』 東洋経済新報社。

山田 久 (二〇〇九) 『雇用再生戦後最悪の危機からどう脱出するか』 日本経済新聞出版社。